

Zeitschrift: Femmes suisses et le Mouvement féministe : organe officiel des informations de l'Alliance de Sociétés Féminines Suisses

Herausgeber: Alliance de Sociétés Féminines Suisses

Band: 70 (1982)

Heft: [8-9]

Autor: [s.n.]

Rubrik: Dossier

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 29.11.2024

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>



Femmes dans l'horlogerie, quel avenir ?

Si l'on veut saisir concrètement la division sexiste du travail, alors visitons les entreprises horlogères...

Précision, production, Saridon

Dans l'industrie horlogère, les femmes sont les premières productrices. Elles sont alignées dans d'immenses ateliers, muettes et rivées à leur mini-chaîne qui tourne imperturbablement sur la table de travail, ou à leur binoculaire pour souder les modules électroniques (bonding).

Il y a dix ans, elles montaient l'une des cent pièces d'un mouvement mécanique de montre. Aujourd'hui, elles font du bobinage ou de la soudure sur de minuscules plaquettes, en contrôlant le détail de leur geste sur un écran. La précision, l'habileté, mais surtout la rapidité des gestes sont leurs atouts. Or ces critères ne sont pas cotés dans l'évaluation des postes pour fixer les salaires.

L'usure du dos, des épaules, les migraines et la baisse de la vue (jusqu'à la cécité totale parfois) sont le lot quotidien de la majorité des femmes travaillant dans l'horlogerie. Un médecin de La Chaux-de-Fonds, le Dr Dubois, a eu le courage de dénoncer l'usage abusif des « Saridon ». Certaines entreprises tenaient même à disposition des pilules. Actuellement encore,

les emballages vides dans les poubelles des ateliers féminins sont là pour témoigner que les ouvrières doivent souvent se droguer pour tenir le coup.

Le cercle vicieux

Ce travail de très haute productivité est enfermé dans un cercle vicieux difficile à rompre. D'une part, ce sont des emplois typiquement féminins qui ne nécessitent quasi aucune formation ; ils sont souvent les seuls disponibles dans des régions à prédominance horlogère comme celle de La Chaux-de-Fonds, par exemple. D'autre part, les salaires, liés au rendement, sont aussi typiquement féminins, soit des salaires d'appoint. Ils sont encore évalués selon les cadences (et le nombre de pièces à l'heure augmente en permanence), même si la mensualisation vient d'être introduite. Ils provoquent des animosités, des divisions du fait même de la concurrence entretenue par les différences de primes.

La division du travail

A côté des ateliers entièrement féminins, où l'on trouve quelques hommes aux tâches de contrôle ou d'encadrement, la majorité masculine se trouve dans les ateliers de mécanique, au décolletage et dans les départements de recherche... là où aucune femme ne figure.

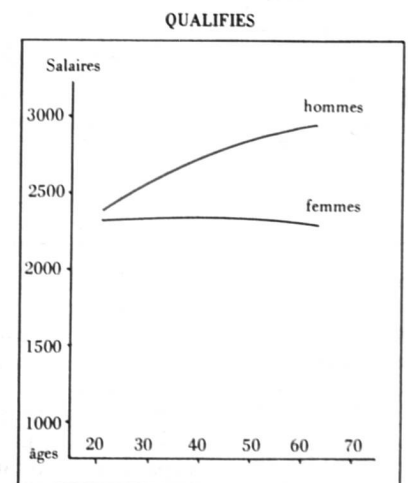
Quant aux femmes qui travaillent dans l'administration, elles subissent les mêmes discriminations que dans les autres secteurs industriels, ou dans les autres services. Travaux de bureau routiniers, de plus en plus sur ordinateurs, sans promotion et en dépendance directe avec les chefs. La main-d'œuvre féminine est donc massivement sous-qualifiée : l'organisation même du travail le veut ainsi. D'après les données

que la FTMH de Genève révélait dans son étude de 1977 (encore en vigueur), 80 % des femmes dans l'horlogerie n'ont aucune formation (personnel d'exploitation et de bureau compris), alors que 83 % des hommes sont qualifiés. De là découlent des disparités de salaires de l'ordre de 30 % en moyenne.

Ces disparités sont encore accrues avec l'âge, vu que l'homme qualifié acquiert toujours plus de savoir-faire alors que la femme non-qualifiée âgée perd son adresse et sa rapidité, et s'en voit pénalisée.

Evolution des salaires en fonction

- L'écart entre les salaires hommes et femmes
- La croissance des salaires ralentit de plus



Graphique tiré de la FTMH horlogère Genève genevoise », Gronnauer 1979.

L'auteur, Marie-Thérèse Sautebin, habite Bienne. Elle a travaillé pendant six ans dans l'industrie horlogère, d'abord dans les bureaux, puis dans le service des réparations.

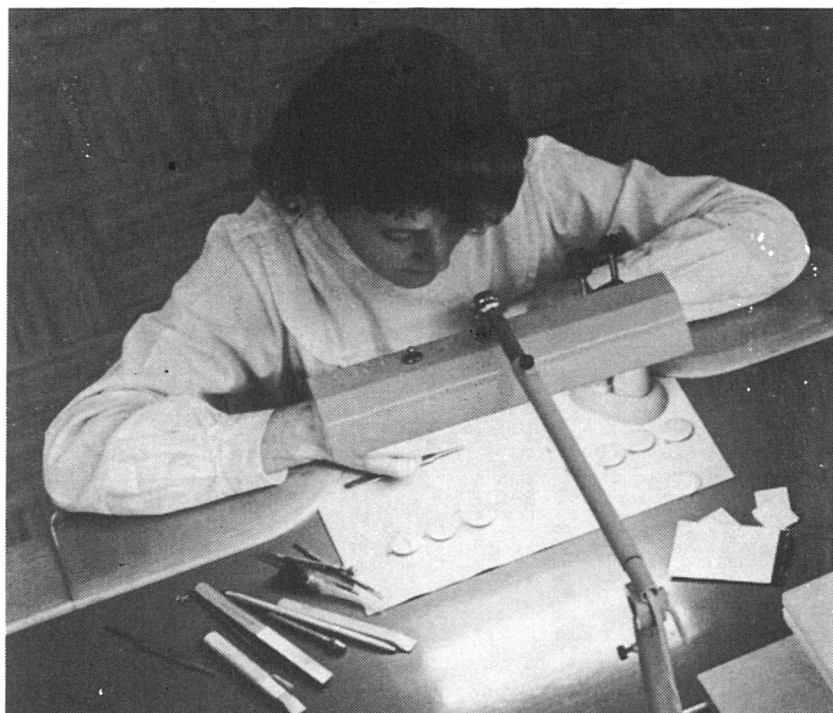


Photo Bureau International du Travail

**Témoignage de P.,
assistante sociale chargée
des « handicapés de la vue »
dans la région Bienne-Jura :**

« Dans plusieurs cas, les personnes que je visite sont des femmes ayant travaillé dans l'horlogerie et devenues aveugles ou handicapées de la vue. Quel désarroi pour une femme, pire encore si elle est immigrée, de perdre la vue ! Elle ne peut plus s'occuper de ses enfants comme auparavant, et souvent sa formation culturelle est si basse qu'elle ne peut pas apprendre le braille, et n'est même pas intéressée à écouter des enregistrements de romans. C'est la nuit dans tous les sens du terme. Plusieurs restent toute la journée à attendre, dans l'isolement total. En plus, il est très difficile d'obtenir la rente CNA pour invalidité liée au travail, vu qu'il est difficile de prouver l'origine. »

**L'égalité de salaire :
comment ?**

Comment appliquer alors dans ce cadre l'égalité des salaires ? Il n'y a que peu de cas où la comparaison peut être établie entre le poste d'une femme et celui d'un homme dans l'horlogerie ; la division du travail est telle qu'elle ne le permet pas. Il existe cependant deux moyens qui, dans l'immédiat, tendraient à égaliser les situations :

une réévaluation intégrale des critères servant à fixer la grille des salaires, tenant compte des exigences nerveuses, de l'adresse et de la rapidité ;

l'accès des femmes à tous les postes, à tous les échelons, ce qui suppose une formation professionnelle de base, ainsi que le recyclage en cours d'emploi ou lors de licenciements.

Le rôle du syndicat

Pour déraciner de si profondes inégalités, le syndicat devrait jouer un rôle pilote. Mais, comme dans d'autres secteurs féminins (textile, commerce, alimentation), les femmes sont très peu syndiquées. Ainsi, dans la FTMH — horlogerie et métallurgie ensemble — les femmes ne représentent que 12 % des syndiqués, alors qu'elles constituent la moitié du personnel dans l'horlogerie. Les revendications féminines ont peu de place dans les négociations contractuelles. Un exemple récent : la mensualisation revendiquée depuis des années a été introduite en janvier 1982... Mais calculée sur la base des performances moyennes atteintes par les femmes à la fin 1981, elle ne fait qu'entériner les différences de productivité. De plus, il ne s'agit que d'une base fixe, différente pour chaque ouvrière, à laquelle s'ajoutent des primes variables de mois en mois : la compétitivité demeure entre les travailleuses.

Pour convaincre les femmes de son utilité, le syndicat devrait tenir compte des difficultés quotidiennes des femmes pour participer à la vie sociale. Après neuf heures de travail répétitif, les courses, et les enfants, il ne leur reste ni le temps ni l'énergie disponible...

Quel avenir ?

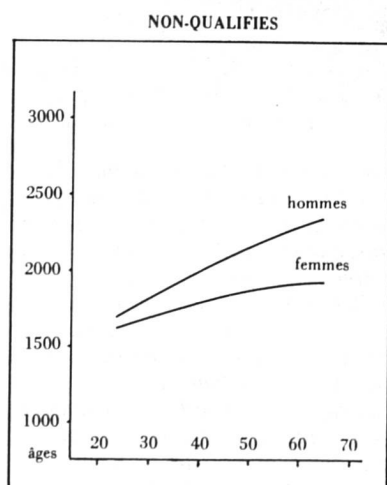
L'horlogerie occupait, en 1970, 80 000 personnes. Dix ans après, en 1980, 42 000 postes seulement subsistaient : un sur deux par rapport à 1970. Cependant, la proportion des femmes employées dans l'horlogerie reste stable, soit 51,5 %. L'organisation du travail explique pourquoi — mis à part les mois de profondes crises où les secteurs productifs sont bloqués, et donc les femmes en premier licenciées — la main-d'œuvre féminine reste vitale pour l'industrie horlogère.

Il y a donc aujourd'hui encore 21 000 femmes dans l'horlogerie, dont 35 % d'immigrées. Elles travaillent soit dans une des grandes entreprises (SSIH, Bulova, ASUAG, Longines, FAR), soit dans une des centaines d'entreprises semi-familiales. Mais la restructuration avance à grands pas et, pour la deuxième fois, les licenciements pleuvent. En 1975, ce fut la disparition de dizaines de petites entreprises. En 1982, ce sont les bastions de l'horlogerie suisse qui sont touchés. Bulova, troisième trust horloger suisse (cinquième au niveau mondial) disparaît. Parmi les 455 premiers licenciés, 60 % sont des femmes, vu que la production est abandonnée en premier et que c'est dans ce secteur que se concentre l'emploi féminin. Or, une fois les quelques mois d'indemnités de chômage écoulés, que feront ces femmes et ces hommes ? En janvier, lorsque Bulova annonçait ses licenciements, l'Office du travail de la ville affichait 22 offres d'emploi pour les hommes, et aucune pour les femmes...

M.-T. Sautebin

de l'âge

es s'accroît avec les années et l'âge,
en plus en fonction de l'âge.



« Le travail des femmes dans l'horlogerie

Interview de 2 travailleuses de Ebauches Electronique S.A., succursale de La Chaux-de-Fonds, le 7.4.1982

Monique Wenger, 36 ans, 15 ans de travail dans l'horlogerie, syndiquée FTMH.

« J'ai travaillé pendant deux ans au binoculaire pour faire l'assemblage de pièces pour le montage de mouvements. Ce travail est très monotone. Je pense que l'on ne devrait pas faire ce genre de travail pendant plus de six mois. Notre temps pour assembler est calculé. Un « pique-minute », c'est-à-dire un chronomètreur, vient de temps à autre calculer votre temps pour faire une série. Il vient quand on a déjà l'habitude de faire un travail. Il pique une ou deux ouvrières qui, très souvent, impressionnées par le chronomètreur derrière leur dos, font un effort supérieur à la normale. Les normes de production que vous devez atteindre chaque jour sont fixées ainsi. Des fiches qui accompagnent les pièces que nous faisons permettent de contrôler la qualité faite par heure. Cette qualité doit être supérieure ou égale en pour-cent à la norme fixée. Sinon le chef fait des remarques ou donne des avertissements.

Dans notre usine, il n'y a pas de salaire au rendement. Quand j'ai commencé, il y a cinq ans, j'étais payée 7,20 francs à l'heure, maintenant je suis à dix francs. Rarement une ouvrière dépasse les 11 francs de l'heure. Les augmentations de salaire individuelles ne sont pas liées au nombre de pièces faites, mais sont totalement arbitraires. Pour beaucoup, il n'y a jamais d'augmentations personnelles, mais seulement la compensation du renchérissement. Après deux ans de binoculaire, j'ai heureusement changé de travail. C'était le moment ! Ce travail est très monotone. Il fallait toujours lutter contre le sommeil. Et je finissais par voir trouble. J'ai dû mettre des lunettes. »

Silvia Boillat, 24 ans, 5 ans de travail dans l'horlogerie.

« Actuellement, je travaille au contrôle des modules Longines. Il faut prendre la pièce, la poser sur un appareil, attendre que les aiguilles bougent, enlever la pièce et la mettre dans le carton « bonnes » ou dans les différents cartons correspondant aux différents défauts. C'est très, très monotone. Je dois aussi lutter en permanence contre le sommeil. Il n'y a que deux pauses-café par jour : une de dix minutes le matin et une de dix minutes l'après-midi. Avant, il y avait un bruit de moteur d'une pompe à air pour automates juste au-dessus de nos têtes. C'était très pénible. On ouvre les fenêtres pour aérer cinq minutes chaque heure. Il existe une certaine concurrence entre les ouvrières pour arriver à faire mieux que les normes pour être bien vues. »



Photo Bureau International du Travail

Pouvez-vous expliquer ce que signifie être licenciées après des années de travail dans l'horlogerie, dans une région vidée de ses emplois ?

Tout d'abord, il y a le choc du licenciement. Ensuite, on est étonnée de voir que la fabrique va fermer bientôt (on ne connaît d'ailleurs pas encore la date) et qu'on continue de nous « pousser au cul » pour produire. Sur le licenciement, je dirais que c'est une question de liberté. Ce qui me choque, c'est que j'irai au chômage et que je serai obligée de prendre une place de vendeuse (c'est le métier que je faisais avant) à mille francs et quelque par mois. Il n'y a pas d'autres débouchés. Et encore, au « Prin-

temps », ils font un triage des nouvelles vendeuses. Je subirai donc une baisse de salaire importante. Il serait nécessaire que je puisse ainsi que mes collègues faire une formation, sinon nous devons accepter n'importe quoi. Par exemple travailler dans la nouvelle usine « Calida » où l'on fait de la couture avec des machines et où l'on est payée à la prime selon le rendement.

Chaque « boîte » fait des travaux différents, des produits différents. Tout ce que nous avons appris à faire ici ne nous sert à rien. Il faut tout réapprendre, et certaines d'entre nous travaillent dans l'horlogerie depuis plus de trente ans. »

M.-T. S.

La situation des femmes dans la loi sur la prévoyance professionnelle

La loi sur la prévoyance professionnelle aurait pu, à peu de frais, apporter davantage d'égalité. Helga Koppenburg, expert en prévoyance professionnelle, nous explique comment.



(photo BIT)

Il y a bientôt dix ans que le peuple et les cantons ont approuvé l'article constitutionnel consacrant le système des trois piliers : le premier pilier étant l'AVS/AI, le deuxième la prévoyance professionnelle et le troisième la prévoyance individuelle.

Après plusieurs projets de loi et une longue procédure d'élimination des divergences entre les Chambres, la loi sur la prévoyance professionnelle est née ; sauf référendum avant le début d'octobre, elle entrera en vigueur en 1984, au plus tard en 1985.

Les nouveautés de la LPP

Qu'est-ce qu'elle apporte par rapport à la situation actuelle, notamment aux femmes ?

La prévoyance professionnelle, sans être obligatoire jusqu'ici, est déjà très répandue et n'a jamais cessé de se développer. En 1980, 1 688 000 membres actifs sont affiliés à environ 50 000 fonds de prévoyance d'entreprises. Il s'agit de près de 90 % des hommes salariés, mais pas plus de 55 % des femmes salariées.

Dès l'entrée en vigueur de la LPP, tous les salariés dont le salaire AVS annuel excède Fr. 14 880.—, seront obligatoirement assurés pour les prestations légales de la LPP au minimum. Les premiers Fr. 14 880.— du salaire AVS annuel étant exclus de la prévoyance professionnelle obligatoire, les prestations resteront minimales, voire inexistantes, pour les femmes travaillant à temps partiel.

Dans le cadre de la LPP, le libre passage en cas de changement d'emploi est intégral. Le total des bonifications de vieillesse créées dès l'entrée en vigueur de la LPP sera

versé à la caisse de retraite du nouvel employeur. Cette disposition ne concerne cependant pas les fonds déjà accumulés dans les caisses de retraite existantes, ni les prestations excédant le minimum légal. On fera, en cas de sortie, la comparaison entre la prestation de libre passage selon le Code des Obligations (cotisations personnelles plus une partie croissante de la différence entre la réserve accumulée et ces cotisations personnelles, la réserve entière étant due après trente années de service) et les bonifications de vieillesse selon LPP. Dans beaucoup de cas, surtout dans les premières années après l'entrée en vigueur de la nouvelle loi, la méthode d'après le Code des Obligations l'emportera. La nouvelle loi a d'ailleurs repris la disposition du Code des Obligations permettant aux femmes mariées de toucher la prestation de libre passage en espèces lorsqu'elles cessent d'exercer une activité lucrative. Aussi attractif qu'il puisse paraître de disposer d'une certaine somme à ce moment-là, les femmes ont avantage à renoncer à cette possibilité et à maintenir leurs droits acquis par l'établissement d'une police de libre passage ou d'un compte de prévoyance bloqué. Ceci leur évite de repartir à zéro dans la prévoyance professionnelle en cas de reprise d'une activité salariée.

Comparaison avec l'AVS

Comme dans l'AVS, au décès d'une femme assurée, seule une rente d'orphelin peut naître ; il n'est prévu ni rente de veuf, ni remboursement des cotisations versées ; comme dans l'AVS aussi, l'âge de la retraite est différent pour hommes et femmes. Mais tandis que, dans l'AVS, ainsi que

dans beaucoup de caisses de pensions, une femme peut, malgré les trois années de cotisations de moins, toucher la même rente de vieillesse et d'invalidité qu'un homme, la conception technique de la LPP conduit, pour les femmes, à un montant systématiquement inférieur pour toutes les prestations. Selon les modèles de calcul utilisés pour les prestations LPP, la rente de vieillesse et la rente d'invalidité pourront atteindre les pourcentages suivants du dernier salaire assuré (tranche du salaire AVS comprise entre Fr. 14 880.— et Fr. 44 640.—) :

Age lors de l'entrée en vigueur de la LPP	Rente de vieillesse ou d'invalidité en pourcentage du dernier salaire assuré	
	Hommes	Femmes
25	37,5 %	35,9 %
35	32,3 %	30,0 %
45	24,8 %	21,4 %
55	13,5 %	9,5 %

Ainsi, un homme âgé de 45 ans lors de l'entrée en vigueur de la LPP, avec deux enfants mineurs et un salaire AVS de Fr. 40 000.—, aura droit à une rente d'invalidité de Fr. 6 230.— p.a. et des rentes d'enfant d'un montant total de Fr. 2 492.— p.a. Une femme, exactement dans la même situation, toucherait Fr. 5 376.— p.a. et Fr. 2 150.— pour ses enfants. La rente d'invalidité de l'homme sera obligatoirement adaptée à l'indice des prix jusqu'à l'âge de 65 ans, celle de la femme jusqu'à l'âge de 62 ans seulement.

La femme au foyer, ainsi que celle qui ne touche pas plus de Fr. 14 880. — p.a., n'a droit ni à une rente de vieillesse, ni à une rente d'invalidité. Elle n'est pas concernée par la LPP, à moins qu'elle devienne la veuve d'un homme assuré et qu'elle remplisse les conditions requises pour l'octroi d'une rente de veuve. Dans ces circonstances, elle obtiendra une rente de veuve, adaptée obligatoirement à l'indice des prix jusqu'à l'âge de 62 ans et facultativement — selon les possibilités financières de la caisse de retraite qui lui verse la rente — plus tard.

La femme qui retravaille ne pourra, faute de durée de cotisation complète, prétendre qu'à des prestations de vieillesse et d'invalidité réduites. La femme divorcée qui a consacré les années de mariage à son foyer en sera particulièrement lésée. Ce n'est qu'au décès de son ex-mari qu'elle

peut prétendre, sous certaines conditions, à une rente de veuve.

Si on avait voulu...

Avec peu d'aménagements, on aurait pu remédier à ces inégalités et insuffisances. Etant donné que les prestations de décès coûtent moins cher pour les femmes que pour les hommes, on aurait pu créditer la différence sur leurs comptes des bonifications de vieillesse ; ceci aurait permis d'octroyer des rentes d'un pourcentage égal à hommes et femmes. Pour ne pas léser le conjoint qui renonce, totalement ou partiellement, à son activité professionnelle dans l'intérêt du foyer, le principe de la participation aux acquêts pourrait être appliqué aux comptes des bonifications de vieillesse. Cela impliquerait qu'en cas de divorce, le total des bonifications créditées aux deux époux pendant le mariage serait divisé en deux parts égales, bonifiées au

capital vieillesse de chacun des deux conjoints. Enfin, la partie du salaire qui n'est pas prise en considération dans la LPP devrait être proportionnellement réduite en cas de travail à temps partiel.

Voilà des propositions peu coûteuses, dont la réalisation aurait apporté à cette loi davantage d'égalité et une solution aux problèmes des couples divorcés, toujours ignorés par la législation sociale. Il faudra, certes, en discuter lors de la révision de cette nouvelle loi, qui est d'ores et déjà prévue par son premier article. Ce sera cette révision qui devra « permettre aux personnes âgées, aux survivants et aux invalides de maintenir de façon appropriée leur niveau de vie antérieur ». La loi, telle qu'elle est arrêtée maintenant, ne garantit ce but que pour les jeunes gens qui auront vingt-cinq ans à l'entrée en vigueur de la LPP et pour autant qu'ils travaillent sans interruption et à plein temps jusqu'au moment où un événement assuré se réalise.

ASSOCIATIONS

ASF : Echanges avec la Chine

Sur invitation de l'ASF, en novembre dernier, une délégation de la Fédération des femmes chinoises a séjourné une semaine en Suisse. Deux invitations sont venues en retour. L'une s'adresse aux membres de l'ASF qui ont accueilli les Chinoises : en septembre, elles se rendront en Chine sous la direction d'E. Vogelbacher pour deux semaines. L'autre invitation s'adresse à toutes les femmes suisses : les Amitiés sino-helvétiques organiseront un voyage au printemps ou à l'automne prochain, d'autres informations seront publiées en bon temps.

L'ASF et les consultations fédérales

L'une des tâches importantes de l'ASF est d'exprimer un point de vue féminin dans les réponses aux consultations auxquelles le Conseil fédéral procède avant de donner à un projet de loi sa forme définitive.

Lorsque le texte de la consultation arrive à l'ASF, le secrétariat le transmet à la présidente de la commission compétente, ainsi qu'aux associations « A ». Les réponses vont au secrétariat, qui les transmet alors à la présidente et aux membres de la commission. Celle-ci prépare un projet de réponse, qui est soumis pour approbation au Bureau exécutif de l'ASF. Une fois approuvée, la réponse retourne aux associations « A », pour qu'elles prennent position pour ou contre. La réponse est envoyée au Conseil fédéral avec la liste des associations ayant pris une position positive ou négative.

Cette procédure interne de consultation de l'ASF peut paraître longue et compliquée : elle tient au caractère de fédération d'associations de l'ASF et à son désir de

respecter la diversité des opinions de ses membres. Cette procédure ne peut jouer — tout en permettant à l'ASF de répondre au Conseil fédéral dans le délai imparti — que si les associations prennent la consultation au sérieux et respectent elles-mêmes les délais indiqués.

Un exemple actuel : la consultation sur le projet de révision de la loi sur l'organisation militaire, c'est-à-dire la transformation des **Services auxiliaires féminins en Service féminin de l'armée**. Dans sa réponse, l'ASF note avec satisfaction que le nouvel article 3 bis définit clairement la place des femmes dans l'armée et valorise leur engagement. Ainsi, les cadres recevront dorénavant des grades militaires au lieu de désignations de fonctions, ce qui devrait simplifier les relations entre hommes et femmes dans l'armée. Les dispositions de la loi sur l'organisation militaire vaudront pour les femmes comme pour les hommes. Dans leurs réponses à la consultation, les membres de l'ASF ont souligné l'importance qu'elles attachent à ce qu'il y ait toujours une femme à la tête du service féminin de l'armée, et le Conseil fédéral devrait la consulter lors de l'élaboration des ordonnances. Plusieurs réponses suggèrent que le terme allemand « *Militärfrauentdienst* » soit aligné sur le français : service féminin de l'armée. Il est évident que l'engagement des femmes doit rester absolument volontaire.

P. B.-S.

L'aide du Zonta en Suisse et à l'étranger

Les douze clubs Zonta de Suisse — dont celui de Bienne, qui a reçu sa charte de fondation en mars passé — réunis à Lucerne pour leur assemblée générale annuelle des déléguées, ont adopté deux projets de services nationaux : don de Fr. 14 580. — pour l'organisation de stages de préparation à la réinsertion professionnelle des femmes de la région de Moutier - Saint-Imier - Delémont (stages conduits par l'Université populaire jurassienne) ; don

de Fr. 10 000. — pour la formation particulière d'une musicothérapeute pour handicapés de l'ouïe. Les déléguées ont élu leur nouvelle présidente nationale pour un mandat de deux ans, en la personne de Mme Françoise Chaulmontet, de Lausanne, tandis que Mme Régula Hablützel, de Schaffhouse, a été élue vice-présidente.

La présidente nationale pour les deux années passées, Mme Elisabeth Widmer (Lucerne) a, dans son rapport d'exercice, souligné l'activité des clubs Zonta de Suisse réunis sous le nom *Intercity*. Par un engagement personnel, les membres d'*Intercity* ont soutenu différentes actions d'entraide — achat d'un lave-vaisselle industriel pour une institution de handicapés physiques, téléscripts pour handicapés de l'ouïe, séjour en cure pour une personne malade, bourse offerte à une jeune artiste pour parfaire ses études à New York, entre autres — la somme totale dépensée pour ces services s'élève à quelque Fr. 71 000. —

En outre, les clubs Zonta membres du 14e district (onze pays européens, dont la Suisse) se sont associés pour financer la construction d'une école dans le sud de l'Italie. Par ailleurs, les Suissesses se sont jointes aux efforts financiers de l'UNICEF pour la réalisation d'un centre médical à Bogota (Colombie). Elles ont encore contribué à alimenter un fonds de bourses destiné au perfectionnement professionnel de jeunes femmes se vouant à la recherche spatiale ou du domaine spatial.

Le Zonta International est une association interprofessionnelle qui réunit des femmes du monde entier (sauf de l'URSS et des pays satellites) qui occupent des postes à responsabilités ou exercent une profession libérale. Les membres répartis dans quelque 800 clubs représentent plus de 30 000 personnes sur les cinq continents, dont 400 en Suisse. Leurs objectifs sont les mêmes que ceux des services-clubs masculins tels que Rotary, Kiwanis ou Lion's et leur devise est : partager avec les autres et servir avec cœur.